

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La dimensión de género en la Estrategia Europa 2020» (Dictamen de iniciativa)

(2013/C 76/02)

Ponente: **Joana AGUDO I BATALLER**

Coponente: **Grace ATTARD**

El 12 de julio de 2012, de conformidad con el artículo 29.2 de su Reglamento interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen de iniciativa sobre el siguiente tema:

La dimensión de género en la Estrategia Europa 2020.

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 20 de diciembre de 2012.

En su 486º pleno de los días 16 y 17 de enero de 2013 (sesión del 17 de enero de 2013), el Comité Económico y Social Europeo aprobó por 200 votos a favor, 6 en contra y 4 abstenciones el presente dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

El CESE:

1.1 Apoya y comparte el principio de que la Estrategia «Europa 2020 - Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador»⁽¹⁾ y la «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres»⁽²⁾ deben reforzarse mutuamente. Para ello, es imprescindible la integración de la dimensión de género (*gender mainstreaming*) y medidas específicas en los objetivos, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas desarrolladas en el ámbito de la EE2020.

1.2 Considera fundamental superar el hecho de que la dimensión de género no haya sido tratada de forma específica en ninguna de las siete iniciativas emblemáticas de la EE2020. Para ello, considera imprescindible la integración de la dimensión de género de forma sistemática en los Planes Nacionales de Reformas (PNR) y en el semestre europeo, sobre todo cuando la situación económica europea requiere una mayor eficacia en la aplicación de las políticas y una mayor eficiencia en la utilización de los recursos, reconociendo el impacto negativo de la desigualdad de género en el crecimiento económico.

1.3 Apoya las recomendaciones específicas por país en las que la Comisión insta a los Estados miembros a que corrijan los presupuestos de los PNR de forma que las medidas políticas tengan en cuenta el principio de la igualdad de género. Es importante que las reuniones ministeriales de revisión y seguimiento garanticen la aplicación y continuidad de estas recomendaciones y den visibilidad a los progresos en política de igualdad. Para ello hay que utilizar de forma coherente los fondos comunitarios, especialmente el Fondo Social Europeo.

1.4 Recomienda que el próximo marco financiero plurianual 2014-2020 ponga a disposición fondos específicos para avanzar

en los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Para el CESE, la financiación debe ser adecuada y visible como garantía de su aplicación y transparencia con el fin de favorecer el apoyo de políticas por la igualdad, actividades y proyectos en todos los ámbitos de competencia de la UE.

1.5 Considera que, teniendo en cuenta las distintas situaciones concretas en países, regiones y sectores, hay que tomar medidas que permitan mejorar la situación en el entorno social y aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, incluyendo el apoyo a la creación de empresas. Su potencial cuantitativo y cualitativo debe ser apoyado en los diferentes ámbitos que define la EE2020: innovación, investigación, educación y formación profesional, sociedad digital, clima y economía verde, energía, movilidad, competitividad, empleo, cualificaciones, exclusión social y pobreza.

1.6 Destaca el valor del compromiso y de la participación de los interlocutores sociales, a nivel europeo, nacional, territorial y sectorial, y en todas las fases de la implementación de las distintas políticas, para garantizar la evolución necesaria de la igualdad de género en todos los países de la Unión Europea. El diálogo social y los acuerdos de la negociación colectiva son instrumentos fundamentales para complementar con la dimensión de género los planes nacionales de reforma. El marco de acciones sobre igualdad de género de los interlocutores sociales europeos es un ejemplo importante en este aspecto que debería estar reflejado en la EE2020.

1.7 Subraya la importancia de la integración de la dimensión de género en la implementación de cada una de las siete iniciativas emblemáticas. Para ello será necesario conocer la situación específica y distinta de los hombres y mujeres con respecto a: el mercado laboral y la formación a lo largo de la vida; el acceso a todos los niveles de la educación y el empleo; la pobreza y los riesgos de exclusión; la accesibilidad y utilización de las nuevas tecnologías del sector digital; la participación a todos los niveles en la formación, investigación y producción, especialmente en los nuevos sectores emergentes. El CESE recomienda

⁽¹⁾ COM(2010) 2020 final, en adelante denominada «EE2020».

⁽²⁾ COM(2010) 491 final, en adelante denominada «Estrategia para la igualdad».

que se preste especial atención a la educación de las mujeres en el ámbito digital, pues su presencia en las profesiones de la informática productiva es demasiado limitada. Asimismo, considera imprescindible que la Comisión y los Estados miembros utilicen los indicadores de género existentes y establezcan nuevos indicadores en los ámbitos donde no existen.

1.8 Piensa que, teniendo en cuenta la grave situación del desempleo juvenil y del abandono escolar en la mayoría de los Estados miembros, con distinta situación de hombres y mujeres jóvenes, es muy necesaria una integración más estrecha de la dimensión de género en el desarrollo de las políticas de juventud.

1.9 Insta a que los Estados miembros tengan en cuenta las recomendaciones específicas de la Comisión y tomen medidas para mejorar la cantidad y cualidad del empleo de las mujeres en todos los países. Para ello es necesario aumentar el acceso y calidad de los servicios públicos para la infancia y para las personas mayores que sean asequibles, eliminar la brecha salarial e implementar medidas para conciliar la vida familiar, personal y laboral (facilitar la posibilidad de los permisos por paternidad y los permisos retribuidos).

1.10 Reitera que la EE2020 debe potenciar y apoyar, en colaboración con los interlocutores sociales, los acuerdos y medidas específicas y eficaces que garanticen en el lugar de trabajo la salud y seguridad de las mujeres embarazadas y aquellas que acaban de tener hijos. El CESE apoyó la propuesta de la Comisión de tomar medidas para una duración adecuada del permiso por maternidad de dieciocho semanas como mínimo ⁽³⁾.

1.11 Si bien de forma diferente por países, regiones y sectores, la crisis ha afectado la vida de las personas y ha acentuado algunos problemas de convivencia y salud. Por ello considera que es necesaria una atención especial para implementar medidas que ayuden a paliar los efectos negativos (estrés, violencia, acoso en el ámbito laboral y familiar ⁽⁴⁾). Para ello es fundamental la implicación conjunta para fomentar la igualdad de género en la sociedad, suprimir las desigualdades estructurales y cambiar los roles y estereotipos de género.

1.12 Considera que el avance de las mujeres en la toma de decisiones debe ser una prioridad especialmente en aquellos sectores y empresas considerados estratégicos y de futuro en la EE2020. El CESE adoptará en breve un dictamen sobre la propuesta de la Comisión de adoptar medidas vinculantes a nivel europeo para incrementar dicha participación.

1.13 Toma nota con preocupación de los recortes en servicios sociales y protección a los sectores más desfavorecidos y en riesgo de exclusión social y pobreza. Para ello las medidas que se han de implementar en el marco de la EE2020 deberían

combatir específicamente la creciente feminización de la pobreza y tener como objetivo la integración de las mujeres con, a corto plazo, incentivos para la inserción en el mercado de trabajo, y, a largo plazo, el acceso a la formación de base y las nuevas competencias, el uso de las nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo, conciliando vida profesional y vida familiar. El CESE estima que, después de 60 años de construcción europea, no es admisible permitir que la diferencia permanente del salario entre hombres y mujeres sirva de variable de ajuste ni dejar que se asiente la precarización de las asalariadas. Asimismo, considera que los Estados miembros deberían incluir urgentemente en sus PNR las medidas que ofrecen a las mujeres trabajo estable, con salarios y pensiones dignos.

1.14 Para que la EE2020 y la Estrategia para la igualdad consigan sus objetivos, considera prioritario enviar a las partes interesadas y la sociedad en general un claro mensaje sobre la necesidad de incrementar las medidas para seguir avanzando en el camino de la igualdad. Para ello es necesaria en primer lugar una mayor y más estrecha coordinación y cooperación dentro y entre todas las instituciones europeas, el Parlamento Europeo, la Comisión y el Consejo, el Banco Central Europeo, así como el CESE y el Comité de Regiones, y, en segundo lugar, integrar estos aspectos de igualdad a todos los niveles en la composición ⁽⁵⁾ y en el trabajo cotidiano de secciones, grupos y comisiones de dichas instituciones.

2. Introducción

2.1 La EE2020, adoptada en 2010, definió la ruta para el crecimiento de la Unión Europea en un contexto económico complicado que ya dejaba entrever las dificultades financieras y políticas que atraviesa actualmente la Unión. La EE2020 diseña una serie de medidas para que, de forma eficaz y unitaria, los Estados miembros puedan afrontar los desafíos que la crisis plantea y, a la vez, relanzar un modelo de crecimiento que sea más inteligente, sostenible e integrador.

2.2 Asimismo se creó un nuevo proceso de gobernanza económica, llamado el «semestre europeo», con el fin de, por una parte, sincronizar la evaluación de las políticas presupuestarias y estructurales de los Estados miembros y, por otra, permitir un control de la aplicación de la Estrategia.

2.3 En paralelo, la Estrategia para la igualdad establece el programa de trabajo de la Comisión en materia de igualdad de género. Esta propuesta política sigue el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) ⁽⁶⁾ y constituye hasta hoy el intento más importante de definir un conjunto de objetivos estratégicos e indicadores sobre género.

⁽³⁾ DO C 277 de 17.11.2009, pp. 102-108.

⁽⁴⁾ DO C 351 de 15.11.2012, pp. 21-26.

⁽⁵⁾ Composición del CESE: 343 miembros, 81 (23,6 %) son mujeres. Por grupos: Grupo I: 112 miembros, 22 (22,1 %) son mujeres, Grupo II: 120, 32 (26,8 %) son mujeres, Grupo III: 111 miembros, 27 (24,3 %) son mujeres.

⁽⁶⁾ COM(2006) 92 final y DO C 354 de 28.12.2010, pp. 1-7.

2.4 Desde 1996 la UE introdujo un doble enfoque para la igualdad de género: por una parte implementando medidas específicas para superar las discriminaciones existentes que afectan a las mujeres y, por otra, a través de la integración de la dimensión de género (*gender mainstreaming*) en las decisiones políticas (7).

2.5 El CESE apoya el principio de que la correcta aplicación de la EE2020 debe ir acorde con la Estrategia para la igualdad para responder de forma eficaz a los desafíos de la crisis, ya que ambas estrategias se refuerzan mutuamente, y comparte por eso la opinión del PE que se ha manifestado en este sentido. También el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), adoptado por el Consejo en marzo 2011 (8), señala el estrecho vínculo entre ambas estrategias y hace un llamamiento para una aplicación combinada de instrumentos que permitan salir de la crisis.

3. La EE2020 – un análisis de la dimensión de género

3.1 La igualdad de género no ha sido tratada de forma específica en el texto, en ninguna iniciativa emblemática y no ha sido mencionada en los cinco objetivos cuantificables, a excepción de la tasa de empleo, donde se hace una llamada a una mayor participación de las mujeres en el trabajo. Ello plantea una enorme contradicción con los principios enunciados en la parte inicial de la EE2020, donde se afirma que el respeto de la igualdad es uno de los factores esenciales para superar la crisis económica, al mismo nivel que la solidaridad económica, social y territorial, el respeto al medio ambiente y la diversidad cultural.

3.2 Diferentes instituciones europeas, organizaciones representantes de la sociedad civil e interlocutores sociales habían ampliamente subrayado la necesidad de que la igualdad de género fuese una prioridad de la nueva estrategia de acción y fuese considerada como un factor clave para la competitividad y el crecimiento. Según el PE, debía integrarse en el texto la participación plena de las mujeres en el mercado de trabajo y en la formación profesional, así como un programa que tuviera como objetivo eliminar la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres.

3.3 La formulación de la EE2020 no tuvo apoyo unánime y recibió diferentes críticas: por su contenido demasiado general, una estructura demasiado compleja y un enfoque excesivamente económico con ausencia de los aspectos sociales. Con respecto a la igualdad entre los sexos, hay un claro retroceso si lo comparamos a las anteriores estrategias para el empleo. El único aspecto visible y explicitado, la tasa de ocupación de las muje-

res, olvida claramente los aspectos cualitativos del trabajo y las diferentes situaciones de partida existentes en el mercado laboral. Incluso han desaparecido los objetivos cuantitativos desglosados por sexo que existían en la Estrategia de Lisboa.

3.4 El CESE considera que ni la EE2020, ni la Estrategia para la igualdad alcanzarán sus objetivos si no se toman medidas concretas que mejoren la situación en el entorno social y en el trabajo de la mujer. Su potencial cuantitativo y cualitativo debe ser apoyado como condición imprescindible en los diferentes ámbitos de la EE2020. Sin medidas concretas en el marco de las siete iniciativas emblemáticas, será imposible avanzar en las prioridades de EE2020: un crecimiento inteligente, sostenible y socialmente integrador no puede ser una realidad sin una política de igualdad.

3.5 Los planes de reforma de los diferentes Estados miembros deben reconocer el valor añadido que aporta el trabajo de la mujer a la economía, como el valor que supondría la profesionalización de los servicios a las personas (9), y las deficiencias concretas que esta encuentra en el mercado de trabajo (acceso en todos los niveles y franjas de edad, carrera profesional, continuidad, etc.), pero también en la sociedad, respecto a todos aquellos aspectos sociales que la Estrategia para la igualdad señala como cruciales. Para salir de la crisis y afrontar los nuevos retos, la aplicación de la EE2020 debe establecer programas, planes y medidas específicos que posibiliten el avance de la igualdad. Imposible hacerlo sin conocer el diferente impacto que pueden tener las medidas contra la crisis en función de las distintas situaciones de partida.

3.6 El CESE manifiesta su preocupación por la ausencia de medidas concretas y de indicadores específicos de género. Todo ello impide efectuar un seguimiento y evaluación del estado de avance, o no, de la EE2020, y conlleva que el semestre europeo carezca de los instrumentos necesarios para combatir la desigualdad teniendo en cuenta los distintos puntos de partida en función de la distinta realidad de género entre países, sectores y ámbitos.

3.7 La EE2020 debería aportar instrumentos eficaces para evaluar el papel de la mujer en el crecimiento de la Unión y el valor añadido que representa socialmente, tal como lo subraya el dictamen del CESE (10), que coincide con un estudio realizado bajo la Presidencia sueca (11). En él se destaca, entre otros aspectos, que la igualdad en el mercado laboral podría incrementar el producto interior bruto (PIB) de los Estados miembros en una media del 27 %.

(7) *Gender mainstreaming*: «Integrar la igualdad entre las mujeres y los hombres en la tendencia dominante, de manera que los hombres y las mujeres obtengan iguales beneficios. Ello implica un examen de cada una de las políticas, elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación, para promover la igualdad entre hombres y mujeres», Comisión europea, Guía EQUAL.

(8) DO C 155 de 25.5.2011, pp. 10-13.

(9) DO C 21 de 21.1.2011, p. 39.

(10) DO C 318 de 23.12.2009, pp. 15-21.

(11) Gender equality, economic growth and employment, Åsa Löfström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).

4. Prioridades de la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)

4.1 Adoptada en 2010, la Estrategia para la igualdad declara un estrecho vínculo con la EE2020, en todos los aspectos e iniciativas emblemáticas, especialmente cuando se trata de diseñar y aplicar las medidas nacionales oportunas, mediante asistencia técnica, Fondos Estructurales o los principales instrumentos de financiación, como el Séptimo Programa Marco de Investigación. En el contexto de las líneas directrices para el empleo y la evaluación de las políticas nacionales, la Comisión hará un atento seguimiento para reducir las desigualdades y favorecer la inclusión social de las mujeres.

4.2 La Estrategia también hace referencia al papel de los hombres en el fomento de la igualdad de género, e indica como importante su implicación para efectuar los cambios necesarios en los distintos papeles que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, tanto en el ámbito familiar como profesional.

4.3 La Estrategia para la igualdad detalla acciones con arreglo a cinco áreas prioritarias definidas en la Carta de la Mujer, además de un capítulo de cuestiones transversales: a) Igual independencia económica; b) Salario igual a trabajo igual o trabajo de igual valor; c) Igualdad en la toma de decisiones; d) Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; e) Igualdad en la acción exterior; f) Cuestiones horizontales (roles en función del sexo, legislación, gobernanza y herramientas de la igualdad).

4.4 El CESE comparte la idea de la Comisión cuando afirma que los instrumentos de la UE como el mercado único, las ayudas financieras y los instrumentos de política exterior deben movilizarse plenamente para hacer frente a los problemas y alcanzar los objetivos de la EE2020, pero considera necesario hacer un seguimiento sobre la coherencia entre la aplicación de los principios de la Estrategia para la igualdad y la de los instrumentos principales de la EE2020, especialmente las siete iniciativas emblemáticas y las directrices, ya que estas se materializarán tanto en la UE como en los Estados miembros.

5. La dimensión de género en las siete iniciativas emblemáticas ⁽¹²⁾

5.1 «Agenda de nuevas cualificaciones y empleo»

5.1.1 El CESE, en su Dictamen «Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento» ⁽¹³⁾ ya subrayó entre otros aspectos, la necesidad de dar más empuje al aspecto de cualidad en la creación de empleo. En la actualidad, y como consecuencia de la crisis y sus efectos económicos y sociales, las instituciones europeas y los Estados Miembros deben velar por garantizar que se siga avanzando en esta dirección.

5.1.2 El CESE considera que para implementar esta iniciativa es necesario tener en cuenta la situación actual de las mujeres en el mundo laboral, ya que, si bien actualmente representan el 44 % de la población activa europea, su situación continúa siendo diferente y vulnerable a diferentes niveles: tasa de empleo más baja, diferencias salariales; concentración o ausencia de mujeres en función de los diferentes sectores; baja participación en la creación de nuevas empresas, trabajo a tiempo parcial

(75 % del total); contratación temporal; falta de estructuras de educación infantil adecuadas; dificultades en la carrera profesional; baja representación de las mujeres en los puestos de más alta responsabilidad, tanto económicos como políticos; desequilibrado acceso a las diferentes especialidades en el ámbito de la educación, formación profesional y formación universitaria.

5.1.3 La tasa de empleo aumentó del 51 % en 1997 al 62 % en 2011, concentrándose esencialmente en empleos de sectores altamente feminizados y muy afectados por las medidas de ajuste. La crisis económica que afecta a la Unión Europea, si bien lo hace de forma distinta en cada país, está empeorando también la situación de la mujer y los frágiles avances efectuados en materia de igualdad entre hombres y mujeres. El CESE considera que deben tomarse las medidas necesarias de apoyo para que, al final de la crisis, la desigualdad en el mundo del trabajo no haya aumentado.

5.1.4 El Fondo Social Europeo, de forma especial, debe programar, hacer el seguimiento y evaluar todas las actividades implementadas en los Estados miembros, velando para el avance de la Estrategia para la igualdad.

5.2 «Juventud en movimiento»

5.2.1 Esta iniciativa abarca principalmente dos campos: empleo y formación. Su contenido está, por lo tanto estrechamente ligado a la anterior: refuerza una mayor movilidad en la formación, la modernización de la enseñanza superior, la valorización y validación del aprendizaje formal e informal y la garantía de inversiones eficaces y sostenibles en educación y formación profesional.

5.2.2 Para el CESE la tasa de paro de los jóvenes es uno de los elementos de mayor preocupación en Europa. Actualmente se eleva al 20 %. Y la tasa de las mujeres jóvenes en paro, especialmente entre aquellas que tienen una baja cualificación, es más elevada.

5.2.3 El impacto de la maternidad o paternidad en el mercado de trabajo es muy diferente. Solo trabaja un 64,7 % de las mujeres con niños menores de 12 años, frente a un 89,7 % de los hombres. Estos datos y diferencias aumentan en caso de que se incremente el número de hijos. La falta de estructuras de educación preescolar y el desequilibrio en el reparto de las tareas familiares son un problema para conciliar la vida profesional y el tiempo personal, representando serios obstáculos para la promoción profesional de las mujeres.

5.2.4 Los objetivos adoptados por el Consejo de Barcelona en 2002 en materia de disponibilidad de estructuras de educación preescolar han sido cumplidos por pocos Estados, y la situación actual, con recortes en estos servicios públicos, corre el riesgo de agravar la situación.

5.2.5 Otro dato alarmante es la tasa de mujeres jóvenes que ni están estudiando, ni trabajan o tampoco siguen un aprendizaje («NiNi»). Según Eurostat, esta situación afecta al 20 % de las mujeres, frente al 13 % de los hombres. Reducir la tasa de abandono escolar es uno de los objetivos inscritos en la EE2020 que retoma esta iniciativa.

⁽¹²⁾ El CESE ha adoptado dictámenes para cada una.

⁽¹³⁾ DO C 132 de 3.5.2011, pp. 26-28.

5.2.6 El CESE considera que para implementar esta iniciativa emblemática es necesario tener en cuenta la situación actual de las mujeres jóvenes vulnerables a diferentes niveles, además de los ya citados anteriormente: baja formación de base, menor acceso a la formación profesional que la nueva sociedad del conocimiento exige, insuficiente validación de competencias y falta de orientación profesional y problemas financieros específicos a la hora de crear una empresa o una actividad propia. Todo ello exige medidas dirigidas especialmente a las jóvenes.

5.3 «Plataforma europea contra la pobreza»

5.3.1 La Iniciativa propone: diseñar y aplicar programas de promoción de la innovación social para los más vulnerables, en particular facilitando una educación innovadora, formación y oportunidades de empleo para las comunidades más desasistidas, luchar contra la discriminación (por ejemplo, de los discapacitados) y desarrollar una nueva agenda para la integración de los inmigrantes con el fin de que puedan explotar plenamente su potencial. También propone evaluar la adecuación y viabilidad de los sistemas de protección social y de pensiones y estudiar los medios de garantizar un mejor acceso a los sistemas sanitarios. El CESE emite ciertas reservas en cuanto al concepto de innovación social, cuyas experimentaciones son, por naturaleza, fragmentarias y poco transponibles, y que se asienta tanto en el principio legislativo de subsidiariedad como en una noción sociológica como la «equidad». Una respuesta local a una necesidad manifestada por un pequeño grupo puede ser útil, pero no podría sustituir a la igualdad y la justicia que procuran los grandes regímenes de protección social colectiva ⁽¹⁴⁾.

5.3.2 La EE2020 afirma que los Estados miembros necesitarán definir y aplicar medidas adaptadas a las circunstancias específicas de grupos que presentan riesgos particulares y desplegar completamente sus sistemas de seguridad social y de pensiones para asegurar un apoyo adecuado a las rentas y el acceso a la atención sanitaria, a fin de garantizar la cohesión social. El aumento de las tasas de paro y de inactividad, la inseguridad económica, los bajos salarios, las medidas de austeridad y recortes en las prestaciones sociales y en las ayudas familiares afecta muy especialmente a las mujeres. En primer lugar como trabajadoras, ya que la reducción de puestos de trabajo en el sector público y los servicios les afecta directamente por ser sectores con altos porcentajes de empleo femenino. Pero también les afecta doblemente como ciudadanas y usuarias, si consideramos que los recortes en la prestación de servicios de interés general afecta a las mujeres al ser ellas las primeras utilizadoras de estos servicios.

5.3.3 En Europa, más del 70 % de los trabajadores con bajos salarios son mujeres. En la mayor parte de los Estados miembros, el 17 % de las mujeres está siendo golpeado por la pobreza, conjuntamente con la cifra, también preocupante, del 15 % de los hombres. La pobreza y la marginación social van de la mano con la exclusión del mercado laboral. Por ello, las interrupciones de periodos laborales y los empleos precarios, tan frecuentes entre las mujeres, especialmente entre aquellas que tienen poca cualificación, tienen un efecto negativo inmediato y también a medio y largo plazo.

5.3.4 Las familias monoparentales, las viudas, las mujeres discapacitadas, las víctimas de la violencia de género, las mujeres ancianas, las mujeres emigrantes, están particularmente afectadas por los recortes presupuestarios y la crisis y corren un mayor riesgo de exclusión social ante la falta de protección y ayudas con medidas específicas.

5.4 «Una agenda digital para Europa»

5.4.1 El fin es promover el acceso a las tecnologías de la información y específicamente a internet y su utilización por todos los ciudadanos europeos, especialmente mediante programas que incrementen la alfabetización digital y la accesibilidad.

5.4.2 Para ello, los Estados miembros deberán elaborar estrategias para un internet de alta velocidad y centrar la financiación pública, incluido a través de los Fondos Estructurales, en ámbitos no cubiertos totalmente por las inversiones privadas, y promover el despliegue y el uso de servicios en línea modernos (por ejemplo: administración electrónica, salud en línea, hogar inteligente, cualificaciones digitales, seguridad) ⁽¹⁵⁾.

5.4.3 El CESE manifiesta su preocupación por la falta de estadísticas desglosadas por sexo ya que ello no permite conocer la situación de la mujer en los sectores profesionales vinculados a las nuevas tecnologías ni sus niveles de utilización. Sería importante que se realizaran los estudios pertinentes para determinar cuál es su situación, también como usuarias de servicios, para poder dirigir de una forma más específica la información y la formación que la EE2020 propone.

5.5 «Unión por la innovación»

5.5.1 La Iniciativa, entre otras acciones, tiene como finalidad promover y reforzar los vínculos entre educación, empresa, investigación e innovación y promoverá el espíritu emprendedor. Los Estados miembros deberán reformar sus sistemas nacionales y regionales de I+D para estimular la excelencia y una especialización inteligente, dar prioridad a los gastos en conocimiento, reforzar la cooperación entre universidad, investigación y empresa, contar con un número suficiente de licenciados en ciencias matemáticas e ingeniería y centrar el currículo en el fomento de la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor.

5.5.2 Las mujeres pueden y deben jugar un papel esencial en este proceso. En 2010, alrededor de un 60 % de los diplomas universitarios era obtenido por mujeres y, sin embargo, ello no se refleja en los puestos que ocupan en el mercado de trabajo. Por otra parte, las mujeres crean actualmente una empresa de cada tres, representan el 13,7 % de los consejos de administración de las grandes empresas que cotizan en bolsa, y solo el 3 % ostenta la presidencia.

⁽¹⁴⁾ DO C 143 de 22.5.2012, pp. 88-93.

⁽¹⁵⁾ DO C 318 de 29.10.2011, pp. 9-18.

5.5.3 En la mayor parte de países subsiste la segregación horizontal de género según las especialidades de formación: ciencias, ingeniería, matemáticas, tecnologías. Estos estudios son además un ámbito privilegiado para la cooperación entre los responsables del mundo económico y de la investigación especialmente en los másteres y en los doctorados, donde las mujeres tienen un menor acceso. Por ello, el CESE considera imprescindible tomar medidas que eliminen esos obstáculos.

5.5.4 Las mujeres están todavía subrepresentadas en las esferas de decisión del mundo científico, así como en las de la empresa y los servicios. Encontramos solo un 18 % de mujeres en los más altos puestos en la universidad. Las posibilidades de empleo y la adjudicación de fondos para investigación deben asegurar el progreso de las mujeres en este campo y servir para aumentar el potencial de desarrollo sostenible de la sociedad europea.

5.6 «Una Europa que utilice eficazmente los recursos»

5.6.1 La Iniciativa plantea adoptar y aplicar una versión revisada del Plan de Acción para la Eficiencia Energética y promover un programa importante de uso eficaz de los recursos, apoyo a las PYME y a las familias, haciendo uso de los Fondos Estructurales y de otro tipo para aprovechar la nueva financiación a través de sistemas ya existentes y exitosos de modelos de inversión innovadores, lo que promoverá cambios en los patrones de consumo y producción.

5.6.2 La energía y el medio ambiente no son temas neutros: el uso energético, el acceso al agua potable, el reciclaje, las fuentes de calor para calentar y alimentar los hogares, el respeto por el medio ambiente y su conservación, son ejemplos, entre otros, que demuestran que en estos campos, las mujeres juegan un papel esencial. Son impensables cambios en los patrones de consumo sin diseñar medidas específicas que partan de un conocimiento concreto de la realidad y se dirijan de forma diferenciada a públicos distintos y, de forma principal, a las mujeres.

5.6.3 Así lo ha reconocido también el Consejo EPSCO en sus conclusiones de junio de 2012, destacando el papel esencial desempeñado por las mujeres en el desarrollo sostenible. El CESE comparte las conclusiones del Consejo cuando afirma que las mujeres pueden tener una influencia clave en la toma de decisiones que afectan al medio ambiente, en particular en el marco de la política en materia de cambio climático. Esto es una nueva oportunidad para las mujeres, que pueden desempeñar un papel clave y mejorar su situación personal y económica de forma vinculada a la nueva y emergente economía verde, sector vital para el desarrollo y la creación de empleo.

5.6.4 A nivel empresarial, la discriminación vertical en este sector sigue siendo alta. Aunque el 33 % de puestos ejecutivos son ocupados hoy por mujeres, frente al 31 % en 2001, la

mayor parte de ellos está en los sectores de servicios y comercio, y mucho menos en industrias manufactureras, construcción o energía.

5.6.5 Hay muy poca investigación y pocos datos que permitan conocer la realidad de género y las medidas necesarias para incrementar el porcentaje de mujeres en este desarrollo sostenible. El CESE considera importante invertir, pero también orientar para superar los estereotipos, dar soluciones y promover acciones en términos de acción positiva, puesto que es un sector en crecimiento y, si la situación de partida es discriminatoria, existe el riesgo de aumentar socialmente las diferencias y la brecha social.

5.6.6 Una de las prioridades de la Estrategia para la igualdad es la acción en las relaciones exteriores de la UE, por una parte los programas de cooperación con las regiones vecinas de las políticas europeas de vecindad, especialmente la región Euro-med, y, por otra, la intervención de la UE en los foros mundiales. Debe prestarse particular atención a las inmigrantes de terceros países, las migrantes de la UE y las mujeres procedentes de los países vecinos. Es preocupante el fracaso que en materia de desarrollo sostenible y derechos de las mujeres ha supuesto Río+20. Temas críticos, como el vínculo entre salud y derechos sexuales y reproductivos, derechos de las mujeres a la propiedad y herencia de tierras, el cambio climático y empleos verdes, no han avanzado en absoluto.

5.7 «Una política industrial para la era de la mundialización»

5.7.1 Esta iniciativa emblemática tiene un papel fundamental a la hora de implementar los aspectos de la integración de la dimensión de género en la Estrategia para la igualdad: la transparencia de las retribuciones, la iniciativas en favor de la igualdad salarial, medidas para animar a las mujeres a incorporarse a profesiones no tradicionales, son algunas de las acciones clave que la Estrategia propone y que son apropiadas en sinergia con esta iniciativa.

5.7.2 En Europa, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se eleva de media a un 17 %, con una variación del 5 % al 31 % entre Estados. Hay diferentes factores interconectados que provocan esta situación: menor valor del trabajo en sectores feminizados, una fuerte segregación profesional, interrupción de carrera por diferentes razones, entre otros. Y con la situación de crisis esta situación se está agravando.

5.7.3 La brecha entre la tasa de empleo y los salarios ha disminuido en algunos casos, pero, desgraciadamente, esto no ha sido por un avance del empleo y el salario de las mujeres, sino por la contracción de la demanda en sectores donde predomina el trabajo masculino (construcción, manufacturas, financiero), como efecto directo de la crisis. El CESE recuerda que el TFUE establece como uno de los objetivos de la construcción europea «la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso»⁽¹⁶⁾, y ello para todos.

⁽¹⁶⁾ Artículo 151 del TFUE.

5.7.4 El CESE considera necesarias medidas de relanzamiento para el crecimiento de estos sectores en dificultad y, de forma paralela, medidas para combatir la segregación profesional. Especialmente para mejorar la participación de las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Y, por otra parte, medidas para mejorar el reconocimiento de los sectores altamente feminizados, por ejemplo el trabajo doméstico, los servicios de salud y el cuidado a las personas.

6. La dimensión de género en los planes nacionales de reformas y en el semestre europeo

6.1 El semestre europeo de coordinación de la política es el nuevo instrumento acordado por los Estados miembros para supervisar la implementación de la EE2020. El Pacto Europeo por la Igualdad de Género recomienda incluir una perspectiva de igualdad de género y la promoción de políticas de igualdad de género en el desarrollo y ejecución de los programas nacionales de reforma. También invita a la Comisión y el Consejo a que apliquen la perspectiva de género en la Encuesta Anual sobre el Crecimiento, las conclusiones y las recomendaciones nacionales específicas por país (REP).

6.2 En abril de 2012 doce Estados miembros recibieron recomendaciones nacionales específicas con una dimensión de

género en los planes nacionales de acción. La Comisión ha sugerido y el CESE apoya las reformas concretas en los ámbitos siguientes: fortalecer la participación de las mujeres en el mercado del trabajo, mejorar la disponibilidad y la calidad en los servicios de guardería y de las escuelas abiertas todo el día, y la atención a las personas mayores, incluyendo el cuidado y atención de otras personas dependientes.

6.3 La mayoría de las recomendaciones van dirigidas a aumentar la tasa de empleo de las mujeres, pero no tienen en cuenta las barreras para garantizar un trabajo de calidad con respecto a la remuneración, a las condiciones de trabajo y a igualar las responsabilidades familiares con los hombres. Solo a un país, Austria, se le recomendó que afrontara la brecha salarial de género, a pesar de que esta persiste en todos los Estados miembros.

6.4 El CESE considera preocupantes algunas de las recomendaciones que podrían tener un efecto adverso sobre la igualdad de género: las que se refieren a la reforma de las pensiones, las propuestas para revisar los mecanismos de revisión salarial y de las pensiones, el aumento de las edades de jubilación sin tener en cuenta los años de vida saludable, la propuesta de introducir incentivos fiscales para los segundos ingresos de la pareja.

Bruselas, 17 de enero de 2013.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Staffan NILSSON
